

# 小学班级“小干事团队”建设的实践探索



奉化区莼湖街道尔仪小学 蒋盛芳

班级小干事团队,是指把班级管理事务划分若干个工作部门,如宣传部、文娱部等,再根据该部门工作需要细分若干岗位,组成一个小干事团队,然后通过小干事之间的协作,最终完成班级内的各项管理事务,充分发挥出“1+1>2”的创新效应。笔者通过多年的实践探索,改变传统小干部管理模式,进行班级小干事团队建设与管理的探索。

## 1 组建班级小干事团队 打造团队合作平台

### 1. 岗位 设置多元化

为了改变“单打独斗”的低效局面,笔者在岗位设置与人数安排方面做了一些调整,将原先“X X 委员”岗位的命名方式,改成“X X 部”。然后根据班级发展的需求及各部门工作的实际情况进行岗位细分、人员扩招。

如表宣传部所示:

**部门** 宣传部  
**岗位名称** 版面设计师  
**人数** 1人  
**工作职责** 根据板报主题,进行版面设计及内容排版。

**部门** 宣传部  
**岗位名称** 小画师  
**人数** 2人  
**工作职责** 专门负责板报宣传过程中的插图绘制。

**部门** 宣传部  
**岗位名称** 内容编辑师  
**人数** 1人  
**工作职责** 专门负责板报内容的搜集与编辑。

### 2. 选拔方式多渠道

在班级小干事团队的构建过程中,根据班级管理领域不同,笔者采用了多种渠道选拔方式,挖掘出不同领域的管理人才。

#### (1) 面向全体,民主选拔

根据卫生部、纪检部、安保部、生活部的岗位特点,对上岗人员的专业技能未作要求,笔者采用的是面向全体学生,民主投票选拔。

#### (2) 才艺大比拼,能者胜任

相比之下,宣传部、文娱部、体育部、学习部及文化传媒部的专业技能有一定需求,笔者采用的是才艺大比拼形式,不再设高分门槛,以才艺展示代替竞选演说,一有利于其他同学做出判断,使投票更有说服力。

#### (3) 岗位小超市,强化服务意识

通过一系列制度、标准优化后,还是会发现部分孩子处于等待状态。竞选效果不如老师所愿,班级凝聚力不强,因此,笔者结合学校的值周制度,推出了“岗位超市”这一策略。将学生分成若干组,进行班内自查值周,努力实现“人人能服务,个个有提高”的班级常态建设新气象。

## 2 加强小干事团队岗位培训 营造团队服务氛围

受传统控制主义的层级观念的影响,学生当“官”的意识日渐增强,削弱了当“管”甚至服务班级的意识,出现不干实事的现象。为此笔者采用岗位培训,端正学生对小干事岗位的认识,提高小干事团队的服务意识。

### 1. 岗前培训明职责

在小干事们上岗前,笔者会安排岗前培

训,分两步走:

#### (1) 改变命名方式,弱化干部观念

笔者不以“X X 委员”命名,而是以“X X 小干事”为主要命名方式。在公布各部门人员安排时,笔者会将小干事们的职责一一罗列说明,目的是增强小干事们服务的意识。

#### (2) 运用心理辅导活动,树立团队意识

为了能营造团队合作的氛围,通过团体心理辅导,一种积极且有效的团队意识培养方式。笔者最常用的是游戏“风雨同舟”“破冰行动”等,根据团队建设需要,组织开展相关活动。等游戏之后,会发现对队员的促动很大,这比以前开会说教来得更加立竿见影。

#### (3) 观看小干事工作集锦,坚定责任意识

为了让学生建立身为小干事的荣誉感和责任感,每学期期末在休学式时,笔者会制作一期优秀小干事最美瞬间,内容来自之前的“X X 小干事”工作、培训资料制作的视频集锦。这既是一种学习模式,在观影过程中学生可以大致了解自己与他人的工作内容;也是一种传承模式,以此方式学生可以明白自己工作的重要性,建立团队荣誉感,坚定自己的责任意识。

### 2. 在岗培训积经验

#### (1) 换位思考,讲究说话技巧

在班干部管理过程中,笔者常会遇到干部与普通学生之间的纠纷,甚至出现干部与普通学生之间的对立。究其原因,不仅仅在学生,也与小干部说话方式有关。因此,笔者将此作为一项培训内容,首先小干事不是特权的化身,他们与普通同学一样。主要采用情景演示,引导他们换位思考。

#### (2) 因事而谋,注重专业指导

为了提升班级小干事团队的管理能力,笔者会根据具体活动安排,采用跟踪指导的方式。比如,记得第一期板报宣传时,笔者先让资料搜集师上网查询与相关的板报内容,跟着集中在一起整合所需资料,然后确定报头、图片等细节,跟着进行画图、排版、抄写工作,在规定时间内完成,此外,还邀请了美术老师进行场外指导。经过1-2期的同步指导,第三期,小干事们已形成初步管理的能力,能独立完成板报宣传工作。

#### (3) 以老带新,优化岗位培训

笔者自建立班级小干事团队之后,定期轮换、自由选择都成为可能,打破了原来的“时袭制”。在工作过程中,通过以老带小的工作模式,避免了班主任的过多干涉,同时也促使团队内小干部之间的紧密联系,完全做到实时在岗培训,生动动态交流,实现学生自我管理。

## 3 落实小干事团队多元评价 增强团队凝聚力

笔者发现通过评价考核,可以加深学生自身对班级的贡献认识。因此,笔者采用的是团队内自我评价与星级团队评选的方式,目的是让小干事及团队充分认识到自身、团队对班级的贡献,增强他们自信心与集体荣誉感,同时是对他们提出一些改进建议的好方式。

### 1. 团队内部自评

笔者以两周一次的班级小干事会议为契

机,进行团队内部自评,以小干事自我述职为形式,将述职情况与小小班主任的考核记录结合,对小干事的工作进行等级评定,并做好记录。会前,请每个小干事根据拟定框架,准备简短的自我述职汇报,在团队内部展开自评。

### 2. 星级小干事团队评选

星级小干事团队评选,是通过每月一次班会课,请班级小干事团队代表进行工作汇报。每个部门请代表根据提纲进行汇报,其他学生根据团队述职汇报内容,进行不记名投票,评出3个五星级部门,并颁发星级小干事的牌子。

### 3. 优秀小干事评选

根据团队内部自评的学期综合结果,每个部门推选20%的人员作为优秀小干事,在班内、家长群内进行表彰。笔者在学期末收集这些“小干事”的所有视频、照片资料,制作一期专属视频,作为更多小干事的岗前培训资料用以存档。

## 4 实施小干事团队定期轮换 推进团队合作与交流

### 1. 团队内部轮换

笔者以定期轮换为手段,借习惯初步养成的周期规律,21天为一周期。将部门内部轮换周期为一个月。根据团队内部的小干事一月两次的等级考核情况,决定岗位轮换时的优先选择权。

比如宣传部,根据工作考核的等级高低,按序进行岗位选择,原则上要求团队内部同一个岗位不能连任2个月。岗位轮换之后,如,原先的版面设计师,就会有两种身份师傅与徒弟。既要承担以“老”带“新”的任务,又要在新岗位学习新能力。这样一来,增加了团队内部小干事的合作机会,增进小干事之间的交流,更不用担心因为哪个小干事不在时,工作无法进行的问题。因为通过“以老带新”的方式,已初步实现学生各方面能力发展,达成定期团队内部轮换的目的。

### 2. 团队之间轮换

之前传统班干部管理中存在空有形式的问题,因此,笔者采用团队间定期轮换的方式,促进团队之间的合作与交流,周期是一学期一次。首先根据每月两次考核情况汇总,再进行一学期综合评定,将每个小干事的考核情况进行公示。对于不合格的小干事进行直接免职,优秀干事及团队给予嘉奖。

在实际操作中,团队间轮换并没有进展很顺利。基于习惯的养成及岗位环境的适应,很少有团队愿意进行调换。于是,笔者采用同样类型岗位轮换制度,如宣传部与文化传媒部进行人员轮换。主要是为了促进团队之间的交流与合作,提升学生的综合实践能力。

正如苏联教育家苏霍姆林斯基说:“只有能够激发学生进行自我教育的教育,才是真正的教育。”他从教育哲学的高度肯定了自我教育的重要性与科学性。通过这些年的实践研究,笔者明显感受到小干事团队建设对于班级管理的推动作用。不仅体现在班级工作效率的提高、学生综合实力的提升,还呈现了一种团结互助、平等交流、和谐文明的班级管理新风貌。小干事团队已成为形成优良班集体一种有效实践体验基地。